

報

告



## 別紙第 1

# 報 告

本県職員の給与については、平成27年4月から国に準じて、給与制度の総合的見直しに取り組んでおり、給料表水準を平均2%引き下げるなど、適正な給与水準の確保に向けた取組を着実に進めてきたところである。

こうした中、本委員会は、職員の給与の実態を把握するとともに、民間事業所の従業員の給与、生計費など職員の給与決定の諸条件等について調査及び検討を行った。

その概要は、次のとおりである。

### I 職員の給与

人事委員会の勧告の対象となる職員は、職員の給与に関する条例（昭和32年宮城県条例第29号）に規定する一般職の職員であって、同条例に基づき、その従事する職務の種類に応じ、行政職、公安職、教育職、研究職及び医療職の5種8表からなる給料表の適用を受けている者、一般職の任期付職員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第9号）及び一般職の任期付研究員の採用等に関する条例（平成15年宮城県条例第10号）に規定する給料表の適用を受けている者である。

本委員会は、職員の給与に関する条例に定める給料表の適用を受ける職員について、本年4月1日現在で「平成29年職員給与実態調査」を実施した。

その結果によると、職員の総数は21,852人（一般行政職員5,924人、警察官3,797人、教諭等11,442人、研究員等299人、医師・薬剤師等390人）で、平均給与月額（給料月額、給料の調整額、教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特勤手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当（年間支給額を12で除して得た額）の合計をいう。以下同じ。）は391,644円（うち平均給料月額347,958円）となっている。

これら全職員の平均年齢は42.3歳、平均経験年数は20.6年となっており、また、男女別構成は男性64.5%、女性35.5%、学歴別構成は大学卒77.2%、短大卒4.6%、高校卒

18.2%、中学卒0.0%（0.03%）であり、平均修学年数は15.2年となっている。

これを適用給料表別にみると、別表第1に示すとおりである。これらのうち、民間給与との比較を行っている行政職の平均給与月額が361,585円（うち平均給料月額325,133円）となっている。

また、平成19年4月から実施した給与構造改革及び平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直しによる給料表水準の引下げ、職員の平均年齢の低下等により平均給与月額は減少傾向にあり、本年4月は、平成19年4月と比較して33,507円の減、前年と比較して1,223円の減が認められた（いずれも行政職）。

給与制度の総合的見直しにおける給料表水準の引下げに伴う経過措置額（職員の給与に関する条例等の一部を改正する条例（平成27年宮城県条例第8号）附則第3項から附則第5項までの規定による給料をいう。以下同じ。）及び経過措置額の受給者割合については、本年4月1日現在で、平均支給月額が4,321円、受給者割合は17.9%となっている（いずれも行政職）。

なお、職員の総数については、地域の自主性及び自立性を高めるための改革の推進を図るための関係法律の整備に関する法律（平成26年法律第51号）の施行による市町村立学校職員給与負担法（昭和23年法律第135号）の改正に伴い、仙台市立学校に係る県費負担教職員の給与負担等が平成29年4月1日から仙台市に移譲されたことなどにより、昨年よりも4,831人の減となっている。

## II 民間給与の調査

本委員会は、職員給与と県内民間企業従業員給与との精密な比較を行うため、人事院及び他の人事委員会と共同で、企業規模50人以上で、かつ、事業所規模50人以上の県内の1,007事業所（「宗教」、「外国公務」、「国家公務」、「地方公務」及び「分類不能の産業」を除いた全産業）のうちから、266事業所を層化無作為抽出法によって抽出し、企業規模・事業所規模が調査の対象外であることが判明した事業所及び調査不能の事業所を除く230事業所について、「平成29年職種別民間給与実態調査」を実施し、公務の行政職に類似すると認められる事務・技術関係の22職種9,773人及び教員、研究員等の54職種777人について、役職段階、学歴、年齢等及び本年4月分として個々の従業員に支払われた給与等を実地に調査した。また、昨年8月から本年7月までの1年間において支払われた特別給について調査したほか、各企業における給与改定の状況、家族手当の支給状況

や再雇用者の給与水準の状況等についても調査を行った。

本年の調査完了率は、民間事業所の理解を得て、87.5%と極めて高いものとなっており、調査結果は広く民間事業所の給与の状況を反映したものと見える。

## 1 初任給の状況

別表第2に示すとおり、新規学卒者の採用を行った事業所の割合は、大学卒では25.2%（昨年32.8%）、高校卒では17.3%（同17.2%）となっており、大学卒は昨年を下回り、高校卒は前年並みとなっている。また、採用を行った事業所における初任給の改定状況は、増額した事業所の割合が大学卒では39.4%（同40.4%）で昨年に比べて1.0ポイント減少し、高校卒では31.1%（同26.7%）で4.4ポイント増加している。一方、据え置いた事業所の割合については、大学卒では60.6%（同59.6%）で1.0ポイント増加、高校卒では68.9%（同73.3%）で4.4ポイント減少し、減額した事業所の割合は大学卒、高校卒いずれも0.0%（同0.0%）（減額した事業所なし。）となっている。

## 2 給与改定の状況

別表第3に示すとおり、民間事業所においては、一般の従業員（係員）について、ベースアップを実施した事業所の割合は32.7%（昨年29.7%）で、昨年に比べ3.0ポイント増加している。ベースダウンを実施した事業所は0.7%（同0.0%）となっている。

また、別表第4に示すとおり、一般の従業員（係員）について、定期昇給を実施した事業所の割合は、90.5%（昨年88.1%）で、昨年に比べて2.4ポイント増加している。昇給額については、昨年に比べて増額となっている事業所の割合は22.8%（同25.7%）、減額となっている事業所の割合は6.3%（同7.7%）となっている。

## Ⅲ 職員給与と民間給与との比較

### 1 月例給

前記の「平成29年職員給与実態調査」及び「平成29年職種別民間給与実態調査」の結果に基づき、職員にあっては行政職、民間にあっては公務の行政職に類似すると認められる職種（事務・技術関係職種）の従業員について、主な給与決定要素である役職段階、学歴及び年齢が同等であると認められる者同士の4月分の給与額（公務にあっては平均給与月額、民間にあっては所定内給与の月額から通勤手当の月額を減じ

た額)を対比させ、職員の人員数のウェイトを用いて精密に比較(ラスパイレス方式)を行った。

本年4月分の給与について、公民較差を算出したところ、別表第5に示すとおり、民間給与は366,239円、職員給与が365,620円で、職員給与が民間給与を平均619円(0.17%)下回っている。

## 2 特別給

職員の期末手当・勤勉手当に関して、民間の特別給(ボーナス)の昨年8月から本年7月までの1年間の支給状況を調査した。

本年の調査の結果、別表第6に示すとおり、当該期間において民間事業所で支払われた特別給は、平均所定内給与月額 $\times$ 4.40月分(昨年4.29月分)に相当しており、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数(4.30月)が民間事業所の特別給を0.1月分下回っている。

## IV 物価及び生計費等

総務省統計局調査による本年4月の消費者物価指数は、昨年4月と比較し、仙台市、全国ともに0.4%の微増となっている。

また、本委員会が、同局の「家計調査」を基礎として、仙台市における本年4月の標準生計費を算定したところ、2人世帯で196,146円、3人世帯で225,346円、4人世帯で254,576円となっている。

「一般職業紹介状況」(厚生労働省)による本県の本年4月の有効求人倍率は、1.54倍(季節調整値)となっており、昨年4月と比べて0.1ポイント上昇し、全国の状況と比較しても、依然、高い水準が続いている。

## V 人事院の給与に関する報告、給与改定に関する勧告及び公務員の人事管理に関する報告の概要

人事院は、本年8月8日、国会及び内閣に対して一般職の国家公務員の給与について報告・勧告するとともに、公務員人事管理について報告した。

その概要は、次のとおりである。

## 給与勧告の骨子

### I 給与勧告制度の基本的考え方

(給与勧告の意義と役割)

- ・ 国家公務員給与は、社会一般の情勢に適応するように国会が随時変更することができる。その変更に関し必要な勧告・報告を行うことは、国家公務員法に定められた人事院の責務
- ・ 勧告は、労働基本権制約の代償措置として、国家公務員に対し適正な給与を確保する機能を有するものであり、能率的な行政運営を維持する上での基盤
- ・ 公務には市場の抑制力という給与決定上の制約がないことから、給与水準は、経済・雇用情勢等を反映して労使交渉等によって決定される民間の給与水準に準拠して定めることが最も合理的

(現行の民間給与との比較方法等)

- ・ 公務と民間企業の給与比較は、単純な平均値ではなく、役職段階、勤務地域、学歴、年齢等の給与決定要素を合わせて比較することが適当
- ・ 企業規模50人以上の多くの民間企業は部長、課長、係長等の役職段階を有しており、公務と同種・同等の者同士による給与比較が可能。さらに、現行の調査対象事業所数であれば、実地による精緻な調査が可能であり、調査の精確性を維持

### II 民間給与との較差に基づく給与改定

#### 1 民間給与との比較

約12,400民間事業所の約53万人の個人別給与を実地調査（完了率87.8%）

<月例給> 公務と民間の4月分の給与額を比較

○民間給与との較差 631円 0.15% [行政職(一)…現行給与 410,719円 平均年齢43.6歳]

[俸給 456円 本府省業務調整手当 119円 はね返し分(注) 56円]

(注)俸給等の改定に伴い諸手当の額が増減する分

<ボーナス> 昨年8月から本年7月までの直近1年間の民間の支給実績（支給割合）と公務の年間の支給月数を比較

○民間の支給割合 4.42月（公務の支給月数 4.30月）

#### 2 給与改定の内容と考え方

<月例給>

##### (1) 俸給表

##### ① 行政職俸給表(一)

民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、総合職試験、一般職試験（大卒程度）及び一般職試験（高卒者）採用職員の初任給を1,000円引上げ。若年層についても同程度の改定。その他は、それぞれ400円の引上げを基本に改定（平均改定率0.2%）

##### ② その他の俸給表

行政職俸給表(一)との均衡を基本に改定（指定職俸給表は改定なし）

## (2) 本府省業務調整手当

給与制度の総合的見直しを円滑に進める観点から、係長級の手当額を900円、係員級の手当額を600円引上げ

## (3) 初任給調整手当

医療職俸給表(一)の改定状況を勘案し、医師の処遇を確保する観点から、所要の改定

### <ボーナス>

民間の支給割合に見合うよう引上げ 4.30月分→4.40月分

民間の支給状況等を踏まえ、勤務実績に応じた給与を推進するため、引上げ分を勤勉手当に配分（一般の職員の場合の支給月数）

	6月期	12月期
29年度 期末手当	1.225月（支給済み）	1.375月（改定なし）
勤勉手当	0.85月（支給済み）	0.95月（現行0.85月）
30年度 期末手当	1.225月	1.375月
以降 勤勉手当	0.90月	0.90月

### [実施時期]

- ・月例給：平成29年4月1日
- ・ボーナス：法律の公布日

## Ⅲ 給与制度の総合的見直し等

### 1 給与制度の総合的見直し

- ・ 国家公務員給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、地域間の給与配分、世代間の給与配分及び職務や勤務実績に応じた給与配分の見直しを行うこととし、平成27年4月から3年間で、俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しを実施
  - \* 55歳を超える職員（行政職俸給表(一)6級相当以上）の俸給等の1.5%減額支給措置及び俸給表水準の引下げの際の経過措置については、平成30年3月31日をもって廃止
- ・ 平成30年度は、本府省業務調整手当の手当額について、係長級は基準となる俸給月額6%相当額に、係員級は同4%相当額にそれぞれ引上げ
- ・ 経過措置の廃止等に伴って生ずる原資の残余分を用いて、若年層を中心に、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、平成30年4月1日において37歳に満たない職員の号俸を同日に1号俸上位に調整

### 2 その他

#### (1) 住居手当

受給者の増加の動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間の支給状況等を踏まえ、必要な検討

#### (2) 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方について、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討

### (3) 非常勤職員の給与

本年7月、勤勉手当に相当する給与の支給に努めることなど、非常勤職員の給与に関する指針を改正。早期に改正内容に沿った処遇の改善が行われるよう、各府省を指導

## 公務員人事管理に関する報告の骨子

働き方改革などにより、有為の人材を確保し、全ての職員の十全な能力発揮を可能とする魅力ある職場を実現することは、公務が行政ニーズに応えていくための基盤。職員意識調査の結果も踏まえ、国民の理解を得つつ、活力ある公務組織を維持できるよう、引き続き中・長期的な視点も踏まえた総合的な取組を推進

### 1 人材の確保及び育成

#### (1) 多様な有為の人材の確保

民間の多様な取組の動向も注視し、公務の魅力や大学関係者等を含め広く具体的に発信することが重要。女性や地方の大学生、民間人材など対象に応じたきめ細かな人材確保策を各府省と連携し展開

#### (2) 能力・実績に基づく人事管理の推進

人事評価制度は公務職場に定着。今後、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の推進を踏まえた適正な評価が必要。引き続き人事評価結果の任免・給与等への活用、苦情の解決を適切に推進

#### (3) 人材育成

能力開発の方向性等につき職員とのコミュニケーションが重要。本院は、マネジメント研修、キャリア形成・女性登用拡大に資する研修、中途採用者向け研修を充実強化

### 2 働き方改革と勤務環境の整備

#### (1) 長時間労働の是正の取組

超過勤務予定の事前確認等の徹底など職場におけるマネジメントの強化、府省のトップが先頭に立って組織全体として業務の削減・合理化に取り組むことなどが重要。本院としても、官民の参考事例の収集・提供等により、各府省の取組を支援

#### (2) 長時間労働の是正のための制度等の検討

各府省の取組や上限規制に係る民間法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体等の意見を聴きながら実効性ある措置を検討。また、超過勤務の多い職員の健康への更なる配慮として必要な措置を検討

#### (3) 仕事と家庭の両立支援の促進等

指針の改正による両立支援の促進、フレックスタイム制の活用促進、ハラスメント防止対策・心の健康づくりの推進

#### (4) 非常勤職員の勤務環境の整備

非常勤職員の給与については、本年7月に指針を改正したところであり、引き続き、指針の内容に沿った処遇が行われるよう、各府省を指導。また、民間における同一労働同一賃金の議論を踏まえ、慶弔に係る休暇等について検討

### 3 高齢層職員の能力及び経験の活用

質の高い行政サービスを維持するには、高齢層職員を戦力としてその能力及び経験を本格的に活用することが不可欠。このためには採用から退職までの人事管理の一体性・連続性が確保され、職員の意欲と能力に応じた配置・処遇も可能となることから定年の引上げが適当。その際、組織活力の維持のための方策について政府全体で検討を進めることが必要。本院は、定年の引上げに係る人事管理諸制度の見直しについて、平成23年の意見の申出以降の諸状況の変化も踏まえ、論点整理を行うなど鋭意検討

## VI むすび

### 1 給 与

#### (1) 改定方針

本年の職種別民間給与実態調査の結果、県内の民間事業所においては、給与のベースアップを実施した事業所の割合が昨年と比べて増加するなど、景気の緩やかな回復傾向を受けて、昨年に続き、賃金の上昇傾向が見られる。また、初任給については、大学卒では増額した事業所が1.0ポイント減少、高校卒では4.4ポイント増加し、減額した事業所は大学卒・高校卒ともなかった。

一方、職員の給与は、平成19年4月から実施してきた給与構造改革及び平成27年4月から実施している給与制度の総合的見直しによる給料表水準の引下げ等により、平均給与月額は減少が続いている。

こうした中、職員給与実態調査及び職種別民間給与実態調査の結果に基づき、月例給について本年4月における職員給与水準と民間給与水準の精密な比較を行ったところ、職員給与が民間給与を下回っており、また、特別給についても、職員の期末手当・勤勉手当の年間平均支給月数が民間の年間平均支給割合（月数）を下回っていることが明らかになった。

本委員会では、こうした状況を受け、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に規定する給与決定の原則に基づき、職員給与と民間給与の実態、生計費等の状況、本年の人事院勧告の内容等を勘案し検討した結果、月例給については、職員給与と

民間給与との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。また、特別給についても、民間との較差に見合う引上げを行うことが適当と判断した。

医師の給与については、人材確保の観点から、人事院勧告に準じ、初任給調整手当の引上げを行うこととし、獣医師についても、医師の改定を考慮し、引上げを行うこととした。

配偶者に係る扶養手当の見直しについて、昨年、人事院は、民間企業及び公務における配偶者に係る手当をめぐる状況の変化等を踏まえ、配偶者に係る手当額を他の扶養親族に係る手当額と同額まで減額するとともに、子に係る手当額の引上げを行うよう勧告したところであるが、本委員会は、配偶者に係る手当をめぐる状況の変化について、国と同様の傾向を示すまでには至っていないことなどから、引き続き必要な検討を行っていくこととしたところである。

本年の職種別民間給与実態調査の結果を見ると、別表第7のとおり、84.5%の事業所が家族手当制度を有しており、そのうち87.0%の事業所が配偶者に家族手当を支給している。

一方で、民間企業においては、配偶者に家族手当を支給する事業所の割合が減少傾向にあり、配偶者に係る手当を支給する事業所にあっても、見直しの予定がある又は税制及び社会保障制度の見直しの動向等によっては、見直すことを検討している事業所が2割を超えている。また、本県の職員においては、配偶者を扶養親族とする職員の割合が減少傾向にある。

本委員会としては、以上のような状況や、国及び他の都道府県の実施状況を総合的に勘案し、昨年の人事院勧告に準じて所要の改正を行うこととした。

原則55歳を超える職員の昇給号俸数を抑制するための昇給制度の改正については、昨年の本委員会報告において、公務と民間の給与差の状況を注視しつつ、国及び他の都道府県との均衡をも踏まえながら、引き続き検討を進めていくこととしたところである。

本年4月時点における50歳台後半層における公務と民間の給与差については、昨年4月と比較して縮小している。また、給与制度の総合的見直しに伴う経過措置が、今年度末で廃止されることから、更なる給与差の縮小も見込まれる。

一方で、未実施の都道府県が減少している状況にあることから、公務と民間の給与差の状況を注視しつつ、国及び他の都道府県との均衡をも踏まえながら、引き続

き検討を進めていくこととする。

## (2) 改定すべき事項

上記の改定方針を実現するため、次のとおり所要の改正を行うこととした。

### イ 給料表

行政職給料表については、本年の人事院勧告で示された俸給表をもとに、本県の公民較差を考慮して、引上げ改定を行うこととし、若年層に重点を置きつつ、全ての号俸について引上げを行う（400円から1,100円の引上げ）。

再任用職員の給料月額についても、再任用職員以外の職員の給料月額の改定に準じて改定を行う。

また、行政職以外の給料表についても、行政職給料表との均衡を考慮して、所要の改定を行うものとする。

これらの給料表の改定は、本年4月に遡って実施する。

### ロ 期末手当・勤勉手当

民間の特別給の支給割合との均衡を図るため、支給月数を0.10月分引き上げ、年間の支給月数を4.40月とし、引上げ月数分は、勤勉手当に配分することとする。今年度については、12月期の勤勉手当を引き上げ、平成30年度以降においては、6月期及び12月期の勤勉手当が均等になるよう配分する。

また、再任用職員の勤勉手当の支給月数については0.05月分、特定任期付職員及び任期付研究員の期末手当の支給月数については0.05月分を引き上げることとする。

### ハ 初任給調整手当

人事院勧告に準じて、医師の最高支給限度額を本年4月に遡って引き上げるとともに、獣医師についても、医師の改定を考慮し、同様の引上げを行う。

### ニ 扶養手当

昨年的人事院勧告に準じて手当額の改定を行い、平成30年4月1日から実施する。

なお、各年度における具体的な手当額は、別表第8のとおりである。

## (3) 給与制度の総合的見直し

国においては、国家公務員の給与における諸課題に対応するため、平成26年の勧告時において、世代間の給与配分等の見直しを行うこととし、平成27年4月からの

3年間で俸給表や諸手当の在り方を含めた給与制度の総合的見直しが実施されており、本委員会としても、本県の実情を考慮した上で、人事院勧告に準じた対応を行ってきたところである。

この給与制度の総合的見直しでは、給料表水準の引下げを実施しており、この際に講じた経過措置は、平成30年3月31日をもって廃止することとされている。また、当分の間の措置として、平成22年度から実施されている55歳を超える職員（行政職給料表6級相当以上）に対する給料月額等の0.7%減額支給措置については、給与制度の総合的見直しによる給料表水準の引下げにより、適正化が図られていることなどから、国に準じて平成30年3月31日をもって廃止することとする。

#### (4) その他

##### イ 住居手当

住居手当については、人事院報告において、公務員宿舍の削減等により受給者の増加が続いており、今後、その動向を注視しつつ、職員の家賃負担の状況、民間における住宅手当の支給状況等を踏まえ、必要な検討を行っていくこととされたことから、今後も国及び他の都道府県の動向に留意し、必要な検討を行っていくこととする。

##### ロ 再任用職員の給与

再任用職員の給与の在り方については、人事院報告において、各府省における円滑な人事管理を図る観点から、民間企業の再雇用者の給与の動向、各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意しながら、引き続き、必要な検討を行っていくこととされたことから、今後も国及び他の都道府県の動向に留意し、必要な検討を行っていくこととする。

##### ハ 交通用具使用者（普通自動車等の区分）に係る通勤手当

交通用具使用者（普通自動車等の区分）に係る通勤手当については、平成26年に手当額改定の勧告を行ったところである。

前回の見直しから算出の基礎としているガソリン価格等の変動も見られることから、それらの動向について、引き続き注視していくこととする。

## 2 人事管理

### (1) 東日本大震災からの復興及び将来を見据えた人事運営

東日本大震災から6年半が経過し、平成30年度からは宮城県震災復興計画に定める「発展期」を迎える。これまで、県民と県職員が一丸となった懸命の取組により、着実に復興の成果が得られつつあるが、震災からの単なる復旧にとどまらない抜本的な再構築を目指す本県の取組は、新たな段階に入ることとなる。

復興の進捗に伴って県が担うべき役割が変化し、また、行政ニーズが多様化していくことに的確に対応するためには、復興を担う職員を確保するとともに、職員一人一人の能力と意欲を十分に引き出すことにより、効率的で質の高い行政を行っていくことが、これまで以上に求められている。

職員の確保については、これまでも職員採用試験・選考考査における応募者確保対策を強化してきたほか、任期付職員の採用や他の自治体等からの派遣職員の受入により対応してきたところであるが、震災からの年月の経過や他地域における大規模災害の発生などにより、特に任期付職員や派遣職員の確保をめぐる環境は大きく変化している。引き続き必要な人員の確保に向けて、柔軟に様々な取組を行っていく必要があるほか、本県の復興業務がこうした年齢・経験等が異なる多様な職員により担われていることに鑑み、職員の能力を十分に発揮できるような機動的な組織運営及び人員配置に努める必要がある。

あわせて、昨年度改定された「みやぎ人財育成基本方針※」に基づき、職員一人一人の能力・意欲の向上を進めるなど人材育成に努め、優秀な職員による効率的で質の高い行政を実現していくことがより一層必要である。

県勢の発展に向けて、戦略的に取組を推進していく「発展期」を迎えるに当たり、復興後を見据えた人事運営の観点からは、今後の任期付職員や派遣職員の在り方のほか、職員の年齢や経験年数といった職員構成に偏りが生じることも懸念されることから、昇任管理等を含め、将来を見据えた人事運営について、長期的な視点で検討を重ねていく必要がある。

※ 本県では、県組織が常に県民に最適な行政サービスを提供できる組織であるために最も大切な財産である職員を「人財」と位置付け、その育成に係る方針を定めている。

### (2) 有為な人材の確保と女性職員の登用の拡大

震災からの復興をはじめとして、数多くの困難な課題を解決し、県勢を更に発展

させるためには、県民の思いや市町村の意向を受け止め、揺るぎない信念と情熱を持ち、あらゆる困難を突破する前向きな行動力を持った有為な人材を確保することが必要である。

職員の採用に当たっては、こうした優秀な人材の確保を目的として、平成27年度から東京都において、平成28年度からは大阪市においても宮城県職員採用試験（大学卒業程度）第1次試験等を実施しているところであり、今年度の県外会場における受験申込者は全体の約18%となる170人になるなど一定の成果が得られている。

一方、土木職や獣医師職など一部の技術系職種については、引き続き必要人員の確保が難しい状況が続いている。このような状況を踏まえ、土木職については平成26年度から民間企業等での職務経験者を対象とした採用試験を実施しているほか、獣医師職については、今年度から選考方法を変更し、専門性をより重視した選抜を行うなどして、従来以上に幅広く、有為な人材の確保に努めているところである。

これらの職種を含め、受験対象年齢人口の減少や民間企業等の採用動向に起因すると考えられる全体的な応募者の減少傾向が近年続いていることから、任命権者や関係機関等と綿密に連携しながら、職員採用試験等の応募者確保対策を一層強化していく必要がある。

女性の活躍推進については、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）が昨年施行され、本県の特定事業主行動計画も策定されたところである。計画では、採用試験受験者等の女性割合、管理職・係長級以上に占める女性職員割合を目標数値として掲げており、これらの着実な実施に取り組む必要があるとともに、女性職員の個性と能力の発揮が本県の政策の質と行政サービスの向上につながるとの認識のもと、女性職員に対する仕事と出産・育児等の両立支援の充実を図りながら、更なる職域の拡大と研修の充実等により、意欲と能力のある女性職員のキャリア形成をより一層支援していく必要がある。

また、障害者の雇用については、これまでも毎年度、身体障害者を対象とした採用選考考査を実施し、雇用の促進に努めてきたところである。障害者に対する合理的配慮義務を定めた障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（平成25年法律第46号）が施行されたことを踏まえ、今年度から一部の競争試験においても点字試験を実施する取組を行っているところであるが、平成30年4月から法定雇用率が引き上げられることも踏まえ、引き続き任命権者と連携し、障害者の雇用

の促進のための取組を適切に進めていく必要がある。

### (3) 能力・実績に基づく人事管理の推進

昨年4月から施行された地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律（平成26年法律第34号）により導入された人事評価制度は、職員一人一人の能力と意欲を十分に引き出し、効率的で質の高い行政を行っていく上で極めて重要な意義を持つものであり、人事評価制度の試行及び初年度の検証結果を十分に踏まえ、職員の能力・実績が適正に評価され、人事配置や昇任管理、給与への反映、さらに人材育成に生かされることにより、職員の勤務意欲を向上させる制度として定着させていくことが求められている。また、人事評価のプロセスは個々の職員に対する人材育成のまたとない機会となるものであり、この機会を捉えた人材育成のための効果的な取組が期待されるところである。

### (4) 高齢層職員の能力及び経験の活用

地方公務員の定年は、地方公務員法の規定により国家公務員の定年を基準として条例で定めることとされており、本県においても職員の定年等に関する条例（昭和59年宮城県条例第3号）により原則60歳と規定されているところである。年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げに伴う雇用と年金の接続について、国は定年退職する職員が年金支給開始年齢に達するまで、再任用することとしてきたが、現在、関係府省の局長級を構成員とする公務員の定年の引上げに関する検討会が設置されるなど、定年引上げに向けた動きもみられることから、引き続き国における検討状況等の動向を注視し、適切に対応していくことが必要である。

本県職員の年齢別構成をみると、50歳以上の職員が全体の32.8%を占めるなど、本県においても高齢層職員の能力及び経験の活用は今後大きな課題となるものと考えられる。現状においては、豊富な経験を有する定年退職した職員は再任用職員となる場合が多いが、再任用職員の増加に伴い、職員が定年前に培った貴重な業務ノウハウ等を組織として効果的に後輩世代に継承できるような配属先の決定や担当業務の割り振り、また、再任用職員の更なる能力開発に一層の工夫が必要となるほか、職位などの処遇、新規採用職員数への影響、個々の職員の希望する勤務時間への対応の可否などの再任用制度及び運用の課題についても、本県の職務や任用の実態に即した検討を引き続き進めていく必要がある。

## (5) 地方公務員法及び地方自治法の一部改正への対応

本年5月に地方公務員の臨時・非常勤職員について、特別職の任用及び臨時的任用の適正を確保し、一般職の会計年度任用職員の任用等に関する制度の明確化を図るとともに、会計年度任用職員に対する給付についての規定を定めた地方公務員法及び地方自治法の一部を改正する法律（平成29年法律第29号）が公布され、平成32年4月から施行されることとなったことから、改正法の趣旨も踏まえ、今後の非常勤職員等の任用・勤務条件の在り方について、適切に検討を進め対応する必要がある。

## 3 公務運営の改善

### (1) 時間外勤務の縮減と健康管理対策の推進

東日本大震災からの復興事業が進展する中、職員の長時間にわたる時間外勤務については、健康面やワーク・ライフ・バランスへの影響を考慮し、重要な課題の一つとしてこれまでも言及してきたところである。民間企業における長時間労働の是正について、本年3月に決定された「働き方改革実行計画」（働き方改革実現会議決定）に基づき、時間外労働の上限規制などが議論されている。このような社会情勢の中、本県においても職員の働き方改革の推進が求められている。

職員の平成28年度における時間外勤務の状況は、一部においては前年度に比べ減少したが、全体としては1人当たり月平均15.0時間で増加している。また、月80時間を超える長時間の時間外勤務に従事した職員も、引き続き一定程度見受けられる。県教育委員会で実施している県立学校での正規の勤務時間外における在校時間の調査結果でも、在校時間が月80時間を超えたことのある教職員の割合は4分の1以上で、依然として多い状況にある。

時間外勤務の縮減は、職員の健康維持、公務能率の向上とともに、ワーク・ライフ・バランスの推進にも資する重要な課題である。

各任命権者においては、朝型勤務の実施、定時退庁日の確保や年間の時間外勤務の上限を設定するなど、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を行っているが、特定の職員に長時間又は長期にわたり過度な業務が集中することのないよう、なお一層の取組が必要である。

なお、教職員の長時間勤務解消については、中央教育審議会での検討や文部科学

省の実現に向けた取組についても注視していく必要がある。

また、各所属においては適切な事務配分、業務の見直しを行い、管理監督者には勤務時間及び業務の進行管理などを適正に行うことが求められるところである。

あわせて、職員の健康管理は、組織運営や業務遂行の上でも重要不可欠であり、各職員が計画的に休暇を取得して適度に休養をとり、心身の健康保持に努めることが必要である。

年次有給休暇の取得状況については、取得日数が5日以下の職員の割合が全体の職員の4分の1を下回る状況となるなど、やや改善の傾向が見られる。管理監督者が、職員において年次有給休暇をはじめとした各種休暇等を取得しやすい職場環境を整備するとともに、職員の健康保持への配慮が必要である。

メンタルヘルスについては、復興業務が長期間に及ぶ中、疲労やストレスの蓄積から職員の心身の健康が損なわれることが懸念されており、各任命権者では、心の不調発生の未然防止・早期対応のための様々な取組を組織的に行っているところである。

管理監督者には職場環境の改善、職員の日頃の健康状態の把握や不調者への適切な対応等、メンタルヘルスケアの実践が強く求められる。

なお、国家公務員においては、昨年度からフレックスタイム制の適用が全職員に拡充され、子育て・介護中の職員を中心に活用が図られている。このほか、他の地方公共団体等においてもモバイルワーク、サテライトオフィス等のテレワークについて試験的に導入する例がみられる。

このような柔軟な働き方への対応については、本県の実情、制度導入による効果や業務運営への影響、導入に向けた環境整備等を考慮しつつ、具体的な検討が必要である。

## (2) 仕事と生活の両立支援

少子高齢化が急速に進展している現代社会においては、誰もがその能力を発揮して活躍できる社会の実現が重要な課題とされている。本県においても、全ての職員がそれぞれの職責を果たし、キャリア形成も進めながら、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていくことが肝要である。

特に、仕事と育児や介護との両立支援については、国や民間企業の動向のほか、各種制度の利用状況や職員のニーズ等を踏まえ、制度の見直しを行ってきたところ

である。

両立支援制度については、制度の整備とともに、職場全体でその制度趣旨を十分理解し、支援を必要とする職員が必要な制度を適時利用できる環境を整えることが重要である。

育児や介護に関する特別休暇の承認数や育児休業の取得率は徐々に増えてきているものの、各任命権者においては、引き続き職員に対し、育児休業、介護休暇等の両立支援制度の定着に向けた普及啓発を十分行い、その制度を必要とする職員の誰もが気兼ねなく利用できる職場環境の整備を推進していく必要がある。

### (3) 服務規律の徹底

平成28年度においては26人の職員が懲戒処分を受けており、一部の職員の非行や不祥事によって県政全体への信頼を損ないかねない状況が引き続き発生していることは誠に遺憾である。処分事案の内容としては、未成年者へのわいせつ行為による逮捕事案のほか、飲酒運転による事案等も依然として発生しており、こうした不祥事の背景には、危機意識の欠如や公務員としての使命感・倫理観の不足があると考えざるを得ない状況である。

復興事業に官民一体で取り組んでいる中で、本県職員には公務に対する信頼を損なうことのないよう高い公務員倫理を保持し、日々の職務に当たることが求められている。

各任命権者においては、これまで以上に服務規律の徹底を図り、不祥事の発生防止に努めるとともに、それぞれの職員においても、公務に携わる者としての使命感と緊張感を保持し、自らの行動を律するよう努める必要がある。

また、各任命権者においては、ハラスメント防止に関する職員への意識啓発、相談体制の整備等を進めているが、職員の健康や、公務能率の維持の観点から、引き続きハラスメント防止に向け、職員一体となって風通しのよい職場環境の維持について取り組んでいくことが不可欠である。

## 4 実施の要請

人事委員会の給与勧告制度は、職員は憲法で保障された労働基本権が制約されているため、その代償措置として、情勢適応の原則に基づき職員の給与水準を民間の給与水準に合わせるとともに、必要な給与制度の見直しを行うことにより、職員の適正な

処遇を確保しようとするものである。

本年は、宮城県震災復興計画10年間の計画期間における7年目、東日本大震災からの復興において、再生に向けたインフラ整備などを充実させる「再生期」（H26～H29）の最終年となり、職員は、それぞれの分野において、復興の歩みを着実に進めるべく、不断の努力を重ねている。また、来年度からは、県勢の発展に向けて戦略的に取組を推進していく「発展期」となることから、職員には、引き続き県民の県政に対する期待と信頼に応え、強い使命感と高い士気を持って職務に精励することが強く求められている。

このような中であって、本委員会は、勧告制度の趣旨に基づき検討した結果、民間企業の月例給及び特別給の支給状況を踏まえ、職員の月例給及び特別給を引き上げることとした。

以上のとおり、職員に対し適正な処遇を確保し、職員の努力や実績に報いることは、職員の士気の維持・高揚や有為な人材の確保・育成につながるものであり、あわせて、公務員給与に対する県民の信頼を確保することは、将来にわたって県の行政運営の安定を図るための基盤となるものである。

については、人事委員会の勧告制度の意義や役割に深い理解を示され、別紙第2の勧告どおり実施されるよう要請する。

別表第1 県職員の給与等

区分 給料表	職員数	平均 年齢	平均 経年 数	職員 1人あたり 給与月額	左のうち 給料月額
	人	歳	年	円	円
行政職	5,924	41.2	20.4	361,585	325,133
公安職	3,797	37.3	16.5	353,023	319,615
教育職（高校等）	4,543	45.0	22.6	431,126	377,312
教育職（中・小）	6,899	44.2	21.9	413,534	364,924
研究職	299	43.1	20.5	382,550	341,533
医療職（医師等）	22	42.4	18.6	846,420	453,273
医療職（薬剤師等）	275	41.6	19.0	361,130	326,194
医療職（看護師等）	93	40.6	18.3	342,447	326,575
全職種（A）	21,852	42.3	20.6	391,644	347,958
平成28年4月（B）	26,683	42.6	20.8	395,892	350,488
増減（A）－（B）	△4,831 [△18.1]	△0.3	△0.2	△4,248 [△1.1]	△2,530 [△0.7]

- (注) 1 「職員1人あたり給与月額」欄は、平成29年4月分の給与月額の単純平均であり、給料の調整額、教職調整額、義務教育等教員特別手当、扶養手当、地域手当、住居手当、管理職手当、単身赴任手当（基礎額）、初任給調整手当、特地勤務手当（これに準ずる手当を含む。）、へき地手当（これに準ずる手当を含む。）及び寒冷地手当（年間支給額を12で除して得た額）を含む。
- 2 「増減（A）－（B）」欄の〔 〕内は、平成28年4月と対比した増減率である。
- 3 地方公務員法第28条の4第1項等の規定により採用された職員（再任用職員）及び一般職の任期付職員の採用等に関する条例第2条の2により採用された職員（特定業務等従事任期付職員）は含まない。

別表第2 民間における初任給の改定状況

(単位：%)

学歴	企業規模	項目	新規学卒者の 採用あり	初任給の改定状況			新規学卒者の 採用なし
				増額	据置き	減額	
大学卒		計	25.2 [32.8]	(39.4) [40.4]	(60.6) [59.6]	( 0.0) [ 0.0]	74.8 [67.2]
		500人以上	26.8	(45.3)	(54.7)	( 0.0)	73.2
		100人以上500人未満	30.2	(25.8)	(74.2)	( 0.0)	69.8
		100人未満	8.8	(100.0)	( 0.0)	( 0.0)	91.2
高校卒		計	17.3 [17.2]	(31.1) [26.7]	(68.9) [73.3]	( 0.0) [ 0.0]	82.7 [82.8]
		500人以上	12.5	(68.1)	(31.9)	( 0.0)	87.5
		100人以上500人未満	17.6	(22.1)	(77.9)	( 0.0)	82.4
		100人未満	30.1	( 0.0)	(100.0)	( 0.0)	69.9

(注) 1 ( )内は、採用がある事業所を100とした割合である。  
2 [ ]内は、平成28年調査の結果である。

別表第3 民間における給与改定の状況

(単位：%)

役職段階	項目	ベースアップ実施	ベースアップ中止	ベースダウン	ベースアップ慣行なし
		係 員	32.7 [29.7]	14.2 [12.6]	0.7 [ 0.0]
課 長 級		23.0 [22.6]	12.7 [11.8]	0.7 [ 0.9]	63.6 [64.7]

(注) 1 ベースアップ慣行の有無が不明及びベースアップの実施が未定の事業所を除いて集計した。  
2 [ ]内は、平成28年調査の結果である。

別表第4 民間における定期昇給の実施状況

(単位：%)

役職段階	項目	定期昇給制度あり					定期昇給 停 止	定期昇給 制度なし
		定期昇給実施						
		増額	減額	変化なし				
係 員	92.1 [92.2]	90.5 [88.1]	22.8 [25.7]	6.3 [ 7.7]	61.4 [54.7]	1.6 [ 4.1]	7.9 [ 7.8]	
課 長 級	82.1 [85.8]	80.1 [81.5]	18.9 [23.0]	3.1 [ 6.2]	58.1 [52.3]	2.0 [ 4.3]	17.9 [14.2]	

(注) 1 定期昇給の有無が不明、定期昇給の実施が未定及びベースアップと定期昇給を分離することができない事業所を除いて集計した。  
2 [ ]内は、平成28年調査の結果である。

別表第5 民間と県職員との給与の比較

民間給与 (A)	県職員給与 (B)	較差 (A) - (B)
366,239円	365,620円	619円 (0.17%)

(注) 民間、県職員ともに、本年度の新規学卒の採用者は含まれていない。

別表第6 民間における特別給の支給状況

項目	区分		事務・技術等従業員
	下半期 (A1)	上半期 (A2)	
平均所定内給与月額	下半期 (A1)		355,972円
	上半期 (A2)		352,298円
特別給の支給額	下半期 (B1)		761,124円
	上半期 (B2)		798,566円
特別給の支給割合	下半期 $\left(\frac{B1}{A1}\right)$		2.14月分
	上半期 $\left(\frac{B2}{A2}\right)$		2.26月分
年間の支給割合			4.40月分

[備考] 県職員の場合、現行の年間支給月数は、4.30月である。

(注) 下半期とは平成28年8月から平成29年1月まで、上半期とは同年2月から7月までの期間をいう。

別表第7 民間における家族手当の支給状況

(単位：%)

家族手当制度がある	配偶者に家族手当を支給する	配偶者に対する家族手当を見直す予定がある	税制及び社会保障制度の見直しの動向等によっては見直すことを検討する	配偶者に対する家族手当を見直す予定がない(検討も行っていない)
84.5	(87.0)	[9.5]	[11.0]	[78.6]

(注) 1 ( )内は、家族手当制度がある事業所を100とした割合である。

2 [ ]内は、配偶者に家族手当を支給する事業所を100とした割合である(上記以外に未回答事業所が0.9%ある。)

別表第8 各年度における扶養手当の手当額

(単位：円)

扶養親族		年 度	平成29年度	平成30年度	平成31年度	平成32年度	平成33年度以降
配偶者	行政職給料表 7 級以下		13,000	10,000	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		13,000	10,000	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級以上		13,000	10,000	6,500	3,500	(支給しない)
子			6,500	8,000	10,000	10,000	10,000
父母等	行政職給料表 7 級以下		6,500	6,500	6,500	6,500	6,500
	行政職給料表 8 級		6,500	6,500	6,500	3,500	3,500
	行政職給料表 9 級以上		6,500	6,500	6,500	3,500	(支給しない)

- (注) 1 「行政職給料表 7 級」、「行政職給料表 8 級」及び「行政職給料表 9 級」には、これらに相当する職務の級を含む。
- 2 職員に配偶者がいない場合の扶養親族 1 人に係る手当額については、平成29年度は11,000円、平成30年度は子10,000円・父母等9,000円、平成31年度以降はこの表に掲げる子又は父母等の額とする。